

Introduction

Les professionnelles et professionnels de recherche (PPR) sont au cœur de l'excellence en recherche universitaire et de la formation des étudiants gradués. Bras droit des chercheurs.euses, soutien aux équipes et/ou co-superviseur.e des étudiants.es de 1er, 2e et 3e cycles, ce personnel hautement qualifié contribue significativement au niveau et la qualité de la production scientifique et soutient l'ensemble des opérations quotidiennes des équipes de recherche. Il est de coutume de dire dans le milieu de la recherche que les PPR sont "la mémoire des laboratoires".

Or, bien que les PPR soient passionnés de leur métier, le bât blesse concernant la précarité de leur emploi et ce, depuis plusieurs dizaines d'années. Le taux de roulement est élevé, les PPRs d'expérience quittant pour d'autres emplois plus stables, laissant derrière eux la mémoire des projets et une expertise considérable.

À l'automne 2020, un groupe de PPR sur le campus universitaire a pris l'initiative personnelle de relancer les actions dans l'objectif d'améliorer la reconnaissance des PPR et de diminuer leur précarité. Trois actions concrètes ont été ciblées. D'abord, diminuer la précarité par l'attribution de **contrats de la même durée que les subventions** obtenues et par la création d'un **fonds d'urgence de stabilisation du personnel**, afin de garder les PPR en emploi entre deux subventions. Ensuite, reconnaître la contribution des PPRs en permettant la **signature des demandes de subventions** par l'octroi du statut de co-candidat.e. Dans le même sens, permettre aux PPR d'être officiellement inscrits comme co-encadrants sur les mémoires et les thèses des étudiant.es qu'ils ont formé.es durant tout leur parcours universitaire.

Le présent document ne se veut ni exhaustif ni parfaitement figolé : il a été réalisé dans le but d'ouvrir la discussion. Il vise à rappeler le contexte, apporter des faits et proposer des solutions concrètes qui ont été mises en place dans d'autres universités. **Si cela existe, c'est possible de le faire.**

En cette ère d'équité, de diversité et d'inclusion, nous sommes convaincus que ce sont des questions principalement de reconnaissance qui peuvent être résolues par la bonne foi et la créativité. Gardons à l'esprit que ces enjeux ont des retombées directes sur la qualité de la recherche menée à l'Université Laval.

Soyez assurés de toute notre collaboration pour soutenir la mise en place d'actions concrètes visant la reconnaissance et la rétention des PPR de carrière à l'Université Laval, pour l'excellence de la recherche.

Avec plaisir, passion et conviction,

Le comité reconnaissance des PPR

Patricia Savard, MSc

Thierry Lefèvre, PhD

Mylène Turcotte, DtP MSc

1. Diminuer la précarité de l'emploi de PPR

Historique

En 2018, le gouvernement du Canada estimait qu'environ 25 % des travailleurs étaient jugés « atypiques », c'est-à-dire pouvant être jugés précaires (emplois temporaires, autonomes précaires ou à temps partiel involontaire)^[1]. Les professionnelles et professionnels de recherche (PPR) sont des travailleurs à statut précaire qui n'obtiennent souvent des contrats que de six mois en six mois. Même dans les cas de ceux qui demeurent en emploi pendant plusieurs années dans les mêmes laboratoires, la durée des contrats est dans la grande majorité des cas d'un an ou moins^[2].

Dans les universités québécoises, la précarité d'emploi chez les PPR a été documentée par l'étude de Lapointe et coll. (2013)^[3]. Selon cette étude sur la situation des PPR dans les universités et les centres affiliés du Québec, **trois PPR sur quatre** (75%) exercent un emploi temporaire ou un contrat à durée déterminée (généralement de moins d'un an). Cette étude représentait bien la situation au début des années 2010, car près de la moitié (46 %) des PPR du Québec ont répondu au sondage, dont 29 % des répondants travaillant à l'Université Laval. Le portrait à ce moment était que :

- Près des **trois quarts** des PPR travaillent dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, et 85 % de ces contrats sont d'une durée d'un **an et moins** (voir Tableau 1 ci-dessous).
- La très grande majorité des PPR, soit près de **80 %** d'entre eux, vivent une situation d'emploi atypique.
- La **moitié** des PPR comptent tout au plus **quatre ans** d'ancienneté chez leur employeur.
- Ces données traduisent une **précarité extrême** chez les PPR, comparativement à la situation qui caractérise l'emploi au Québec. En effet, c'est un peu moins de 15 % des personnes employées qui occupent un emploi temporaire au Québec en 2010.
- Durée du financement des projets actifs : 54,8 % de 1 à 3 ans, **77,3 % plus de 1 an**.

	Répondantes et répondants	% valide
Type de contrat		
À durée déterminée	573	72,5
À durée indéterminée	218	27,5
Total	791	100
Données manquantes	284	
Durée du contrat		
Moins de 6 mois	123	21,6
6 mois à moins de 12 mois	144	25,4
12 mois	212	37,4
Plus de 12 mois à moins de 3 ans	38	6,7
3 ans	51	8,9
Total	567	100
Contrat à durée déterminée		
Renouvelable	449	78,8
Non renouvelable	121	21,2

Tableau 1 : Type et durée des contrats pour les PPR de l'Université Laval en 2013 (Source : Lapointe et coll. (2013)^[3])

L'étude montrait que la qualité de l'emploi est principalement associée à la **durée du financement et à la nature des dispositifs organisationnels** au sein desquels se réalise la recherche. Plus longue est la durée du financement et plus importante est la présence des dispositifs collectifs de recherche, meilleure est la qualité de l'emploi, notamment sur le plan de la sécurité d'emploi et des perspectives de promotion.

En 2016, une autre étude a été menée afin de connaître l'appréciation du travail chez les PPR de l'Université Laval, ainsi que les raisons de l'interruption de travail et les emplois subséquents occupés par ceux sans contrat actif^[4]. Le taux de réponse était de 33,0 % (n=250). Les trois unités d'accréditation du SPPRUL-CSQ étaient représentées soient le campus universitaire (n=200), le Centre de recherche de l'Hôpital St-François d'Assise (n=20) et le Centre de recherche de l'Hôtel-Dieu de Québec (n=30). Voici certains résultats clés de cette étude :

- Les **deux tiers des PPR (67,3 %)** ont signé plus qu'un contrat – nouveau contrat ou renouvellement – au cours de la dernière année. Autrement, comme le rapportent les participant.e.s à l'enquête, 16,1 % en ont signé 5 ou plus et, dans certains cas, ce nombre s'élève jusqu'à 10.
- La **première source d'insatisfaction** exprimée par les PPR est relative à la **précarité des contrats à durée déterminée (76,3 %)**.

- La **moitié** des répondants cumule entre **0 et 6 ans** d'expérience de travail en tant que PPR à l'Université Laval ou dans un centre affilié. L'échantillon cumule, en moyenne, 8,6 années d'expérience.

Cette étude a démontré une autre difficulté rencontrée par les PPR, **soit le nombre élevé de contrats signés dans la même année**. Ceci s'additionne à l'ancienneté de bas niveau des PPR qui est encore confirmée dans cette étude, soit entre 4 à 6 ans pour la moitié des PPR ce qui démontre un **haut taux de roulement**. Ainsi, malgré un niveau de qualification très élevé et un dévouement que tou.te.s reconnaissent, les PPR sont parmi les employé.e.s de l'Université Laval ayant le statut le plus précaire.

Un court sondage a également été organisé par le SPPRUL en 2019 dans le cadre de la Semaine de la reconnaissance de l'Université Laval^[5]. L'objectif était de déterminer quelles étaient les priorités et les principales demandes des PPR en matière de reconnaissance. Ce sondage a montré que **les conditions de travail sont le plus grand enjeu** de reconnaissance aux yeux des PPR et que, selon les PPR, la meilleure manière d'améliorer les conditions de travail consisterait à **avoir des contrats plus longs ou des postes permanents**.

Situation actuelle

À l'automne 2020, un comité ad-hoc pour la reconnaissance a réalisé un sondage auprès des PPR de l'Université Laval dans le contexte de la pandémie de la Covid-19. Un nombre total de 315 PPR ont rempli le sondage.

Selon ce sondage plus récent, la durée des contrats ne s'est pas améliorée. 17 % des PPR œuvrent dans des conditions incertaines puisque la durée de leur contrat actuel n'est que de 3 mois. À ceci s'additionne un autre 26 % qui sont aussi dans une situation précaire avec un contrat d'une durée de 6 mois. Si on ajoute ceux qui ont une durée de contrat entre 6 mois et 12 mois, ceci fait en sorte que **76 % des PPR ont une durée de contrats de 12 mois et moins** et entrent dans la catégorie des emplois atypiques. Ce nombre est plus élevé que pour le sondage réalisé en 2016^[2] auprès de la même population, mais se rapproche de celui de Lapointe et al. au début des années 2010^[3]. Ces nouvelles données confirment, s'il en était besoin, le caractère précaire des PPR de l'Université Laval. Concernant l'impact de la première vague de la Covid-19, 84 % des répondants ont répondu que la pandémie n'avait pas entraîné de changements à leur contrat, tandis que 16% ont rapporté des effets négatifs (ex : prise de vacances pour pallier une diminution des heures, renouvellement du contrat pour une durée plus courte).

Fait intéressant à noter, lorsqu'il a été demandé quelle est la durée de la ou des subventions de recherche pour laquelle ou auxquelles votre salaire est associé, 77 % étaient de 1 an et plus et 66 % étaient de 2 ans et plus. Ce qui confirme que la durée des contrats des PPR n'est toujours **pas** associée à la durée des subventions.

En plus d'avoir à vivre avec des contrats de très courtes durées, le sondage a montré que la plupart des PPR travaillent sur **plusieurs projets** (combinaisons comptables différentes) afin d'arriver à faire un temps plein. La **moitié** des PPR œuvrent sur plus de 2 projets en même temps et le **quart** sur plus de 3 projets. Selon notre expérience, le risque de surcharge est plus élevé lorsque les PPR coordonnent plusieurs projets de recherche en même temps, car ils.elles répondent aux besoins de plusieurs équipes simultanément (chercheurs.euses, étudiants.es, personnel de recherche, etc.).

Ce sondage montre, comme celui réalisé en 2016, que le nombre d'années d'ancienneté des PPR est très faible, à cause du taux de roulement élevé. En effet, plus de la moitié (52.3 %) des PPR n'ont **pas plus** que 5 années d'expériences.

Irritants et solutions

Lorsqu'un contrat de PPR est créé, la somme est pré-engagée en totalité dès sa signature. Puisque les subventions sont souvent versées en plusieurs versements, il n'y a pas assez d'argent dans les comptes pour permettre un contrat plus long que la durée d'un versement.

1. Étant donné que la majorité des PPR travaillent sur plus d'un projet en même temps, les contrats sont majoritairement prélevés sur plusieurs clés comptables. Puisque les subventions ne débutent pas au même moment et que les périodes de couverture ne sont pas les mêmes, les contrats sont plus souvent qu'autrement d'une durée limitée. Il n'y a pas, à l'Université Laval, un système d'avance de fonds qui permettrait aux chercheurs.euses, démontrant des fonds garantis suffisants, de faire des contrats couvrant l'entièreté de la prochaine année financière.

Solution : L'université de Sherbrooke a mis en place un mécanisme permettant la fusion de contrats multiples provenant ou non de sources de financement différentes, qui se déroulent en parallèle ou consécutivement^[7-8].

2. Même dans le cas où le salaire est payé par une seule subvention, il arrive que le chercheur.euse fasse volontairement un contrat d'une durée plus courte que la période couverte par le versement, afin de se garder une somme pouvant pallier un manque de fonds.

Solution : Faire de la sensibilisation auprès des chercheurs.euses afin de favoriser la stabilisation de leur équipe de recherche. Instaurer un mécanisme de vérification automatique de la durée des contrats des PPR vs. la durée des subventions, afin de faire un suivi auprès des chercheurs.euses.

3. Il n'y a pas, à l'Université Laval, un système faisant en sorte qu'un PPR se voit automatiquement attribuer un statut régulier, qui le dégage d'un terme de contrat, après un nombre fixe d'années.

Solution : À l'Université de Montréal, un employé (sauf lors d'un remplacement de poste) qui a accompli un an à l'emploi se voit automatiquement attribuer un statut régulier qui le dégage d'un terme de contrat. En effet, comme indiqué au point 2.14 de la convention collective du Syndicat des employés de la recherche de l'Université de Montréal (SÉRUM)^[9], après un an de travail en continu sous un statut de temporaire, la personne salariée devient automatiquement régulière et elle a accès aux avantages sociaux (vacances, assurances collectives, etc.). Cette prérogative ne s'applique pas à la personne qui est remplaçante.

4. Il n'y a pas, à l'Université Laval, de fonds de dépannage des emplois permettant de couvrir un salaire pendant une période d'attente d'un renouvellement ou d'un nouveau financement.

Solution : L'Université de Sherbrooke a mis en place un fonds de dépannage pour couvrir les dépenses en personnel de recherche pour lesquelles les fonds disponibles sont insuffisants pendant une période prévisible de temps^[7-8].

Avantages liés à ces améliorations

En 2006, la Chaire en Gestion de la Santé et de la sécurité du travail dans les organisations de l'Université Laval a fait une étude sur la santé psychologique à laquelle 35,6 % des PPR ont répondu^[10]. Parmi les répondants, **32,6 %** présentent un niveau élevé de détresse psychologique, comparativement à 20,09 % dans la population québécoise en 1998^[11]. Les principaux facteurs de risque portant atteinte à la santé mentale des PPR ont été calculés selon la catégorie d'emploi (PPR catégorie 1, 2 ou 3). En confondant toutes les catégories, les quatre facteurs considérés comme étant les risques les plus élevés sont : **(1) l'instabilité de l'emploi (2) la faible participation aux décisions (3) la surcharge quantitative et, (4) l'ambiguïté de rôle.**

L'insécurité est une caractéristique généralisée des emplois de PPR. Elle nuit à la **réention** de ces travailleurs hautement qualifiés dans les laboratoires et les autres lieux de recherche universitaires au Québec^[3].

Or, il ne fait aucun doute que **l'excellence** de la recherche universitaire et la **qualité de la formation universitaire** de haut niveau seraient favorisées par de meilleures conditions d'emploi et la possibilité de faire réellement carrière comme PPR, même si le secteur de la recherche comporte une part inévitable d'incertitude. Les mesures préconisées ci-dessus permettraient également de contribuer à **stabiliser les équipes de recherche**, ce qui serait bénéfique pour la qualité de la recherche et apprécié aussi bien de la communauté étudiante que professorale. L'importance des retombées positives pour l'ensemble du secteur apparaît indéniable. La précarité des emplois de PPR est un **frein** au développement de **l'ensemble** de la recherche universitaire au Québec, alors que la tendance est au regroupement de chercheurs et d'équipes de recherche, souvent interdisciplinaires, afin de se démarquer sur la scène internationale. Le fonctionnement et les succès de ces regroupements de chercheurs reposent sur un **nombre accru de professionnels compétents** tant en recherche que dans les tâches complémentaires spécifiques à ce secteur.

D'ailleurs, le gouvernement québécois le reconnaît dans sa Politique nationale de la recherche et de l'innovation (PNRI 2014-2019) : « les carrières scientifiques supposent toujours un investissement personnel considérable durant plusieurs années. Cet engagement doit être soutenu par toute la collectivité^[6] ».

L'importance de soutenir financièrement les postes de PPR et de mieux les reconnaître a également été soulignée dans les recommandations du rapport issu des Consultations de l'Université québécoise du futur initiées par le Scientifique en chef^[12] :

- « Assurer un meilleur financement du personnel de recherche. **Leur statut précaire est une menace au plein potentiel de ce corps d'emploi essentiel à l'ensemble des fonctions universitaires de formation et de recherche.** Pour un encadrement accru et un accompagnement personnalisé, il devient impératif d'instaurer des leviers financiers qui consolident la structure d'emploi du personnel de recherche ». (P. 3)
- « Offrir d'autres choix de carrière stable dans le milieu universitaire en favorisant la **création de postes professionnels reconnus et valorisés** ». (P. 5)
- « Miser sur le personnel de recherche comme vecteur de réussite en reconnaissant son **apport pour la formation** qu'elle soit au 1er cycle ou aux cycles supérieurs. Le personnel de recherche bonifie le parcours étudiant pour une formation riche, adaptée, personnalisée et expérientielle au-delà de l'encadrement professoral ». (P. 18)
- « Faire une place au personnel de recherche dans les instances universitaires afin d'alimenter les discussions par son point de vue unique (comités institutionnels, facultaires et départementaux) ». (P. 18)

D'autres universités québécoises ont fait ces constatations et ont **mis en place des mesures concrètes afin de conserver leur personnel de recherche de haut niveau.** L'Université Laval se doit de conserver sa place en tant que **leader et l'un des meilleurs employeurs au Québec.** La mise en place de mesures pour favoriser la rétention de son personnel de recherche hautement qualifié aura des conséquences positives sur les chercheurs.euses et les centres de recherche, l'excellence de la recherche universitaire et de la qualité de la formation universitaire offerte aux étudiants gradués, tous des aspects qui font la renommée de l'Université Laval.

[1] Fleury D. et Cahill E. (2018). Emploi précaire au Canada : un survol de la situation. Bibliothèque du Parlement, Notes de la colline, Coups d'œil sur des questions canadiennes. Novembre 2018.
<https://notesdelacolline.ca/2018/11/21/emploi-precaire-au-canada-un-survol-de-la-situation/>

[2] Caron L. et Lépine R. (2016). Mémoire sur la stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation - Reconnaître la contribution des professionnelles et professionnels de recherche. SPPRUL-CSQ. Novembre 2016.
http://spprul.ca/wp-content/uploads/2016/11/M%C3%A9moire-SPPRUL_MESI_nov-2016f.pdf

[3] Lapointe, P.A., Chatti, C.B., Ivers, H. et al. (2013). Étude sur la situation des professionnelles et professionnels de recherche dans les universités et centres affiliés du Québec. ARUC Innovations, travail et emploi. Université Laval. Décembre 2013. <http://www.fppu.ca/wp-content/uploads/2014/02/%C3%89tude.pdf>

[4] Tanguay D., Lépine R. et Bérard, M-H. (2017) Que pensent les PPR de leur travail? Points de vue des professionnelles et professionnels de recherche (PPR) sur leur parcours professionnel. SPPRUL. Avril 2017.
http://spprul.ca/wp-content/uploads/2017/05/Brochure_SPPRUL_Web_FINAL-1.pdf

- [5] Lefèvre T. (2019) Résultats du sondage sur la reconnaissance des professionnel(le)s de recherche. SPPRUL 2019. <http://spprul.ca/wp-content/uploads/2019/10/Re%CC%81sultats-sondage-PPR-2019.pdf>
- [6] Politique nationale de la recherche et de l'innovation - Priorité emplois (2014-2019). Gouvernement du Québec, Octobre 2013. http://classiques.uqac.ca/contemporains/Quebec_Enseignement_superieur/PNRI_2013/MESRST_PNRI_politique_nationale_recherche_innovation.pdf
- [7] Lettre d'entente - programme de stabilisation du personnel professionnel à la recherche (2019). Association du personnel administratif et professionnel de recherche de l'Université de Sherbrooke (APAPUS). https://www.usherbrooke.ca/personnel/fileadmin/sites/personnel/documents/Conventions/apapus_recherche/le_apapus_b_prog_stab.pdf
- [8] Une première mesure concrète visant la stabilisation des emplois professionnels en recherche (2020). APAPUS' <https://www.usherbrooke.ca/bulletins/version-web/8620/apapus-b-nouvelle-mesure-visant-la-stabilisation-des-emplois-en-recherche/>
- [9] CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE ENTRE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL ET LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE LA RECHERCHE DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL(SERUM-AFPC-FTQ) UNITÉ DES PROFESSIONNELS. 2019-2025. https://rh.umontreal.ca/fileadmin/ressourceshumaines/documents/conventions_et_ententes/Convention_collective_serum_pro.pdf
- [10] Brun, J-P. et Biron, C. (2006). Évaluation de la santé psychologique des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval. Chaire en Gestion de la Santé et de la sécurité du travail dans les organisations. Québec, Janvier 2006. https://drive.google.com/file/d/0B6YRY7_F0v3uZmVmZmYxMTYtNmNmMy00YzkzLTk2NjUtNjUzOGNmYWYyZmE5/view?hl=fr&resourcekey=0-0KNvRHI51Fz7evgbeGrCXA
- [11] LÉGARÉ, G., M. PRÉVILLE, C. POULAIN, R. MASÉ, R. BOYER et D. ST-LAURENT (2000). « Santé mentale » dans Enquête sociale et de santé 1998, Québec, Institut de la statistique du Québec, chapitre 16, p. 333-354.
- [12] FONDS DE RECHERCHE DU QUÉBEC (2021) Tendances, enjeux, pistes d'action et recommandations - Document regroupant le Rapport des journées de délibération et le Document de réflexion et de consultation, Annexe 5, p. 1-25. <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/4253610>

2. Statut de co-demandeur des demandes de subventions et de co-encadrant des mémoires et des thèses

Historique

À l'heure actuelle, à l'Université Laval, seul le statut de professeur (incluant celui de professeur associé) permet d'obtenir le statut de candidat ou de cocandidat selon les normes des organismes subventionnaires fédéraux (CRSH, CRSNG, IRSC). Selon les informations disponibles sur les programmes de financement, pour être admissibles à une demande de subvention, les personnes doivent obligatoirement être affiliés à un établissement d'enseignement postsecondaire canadien admissible. Sans cette affiliation, les individus ne peuvent pas être candidats ou cocandidats. Seuls les établissements peuvent donner une affiliation. Par contre, le **titre** de cette affiliation (professeur associé, professeur adjoint, etc.) n'est pas du ressort des organismes. **C'est l'établissement qui le décide.** En conférant un statut aux individus, l'établissement accepte ainsi d'administrer les fonds d'une subvention en son nom. Ainsi, du côté des organismes subventionnaires (CRSH, CRSNG, IRSC), il n'y a pas d'obstacle à ce que des PPR ou encore des chargés de cours fassent des demandes de subventions à leur nom.

Selon des échanges effectués avec des représentants du CRSH notamment, le fait de détenir un doctorat ou non n'entre pas en jeu, quoique la grande majorité possèdent un doctorat. Le terme candidat est généralement réservé au professeur chercheur responsable de l'administration et de la demande de subvention, comme c'est le cas actuellement dans les trois organismes fédéraux. À l'Université Laval, on donne aussi le statut de professeur associé à des chercheurs qui travaillent dans d'autres établissements et qui font partie des équipes de recherche à titre de cochercheurs. Auparavant, il existait le statut **d'attaché.e de recherche** qui permettait à des personnes d'être responsables d'une subvention même s'il n'avait pas de doctorat, ni la désignation de professeur. Aujourd'hui, ce statut n'existe plus. Il y a des raisons syndicales (SPUL) à cela, et aussi des raisons liées à l'imputabilité de la gestion financière de l'UL.

Par contre, dans certaines universités canadiennes, des **associés de recherche** peuvent faire des demandes de subvention et sont reconnus comme chercheurs et peuvent même **être payés** à même la subvention qu'ils ont contribué à écrire.

- «Les stagiaires et les associés de recherche peuvent recevoir une allocation ou un salaire à même la subvention pour laquelle ils ont présenté une demande comme cocandidats" (IRSC uniquement).

Voici à ce sujet la définition qu'on retrouve d'un associé de recherche dans le lexique des trois organismes fédéraux, ce qui correspond aux **PPR de catégorie 3** dans la convention collective du SPPRUL.

Associé de recherche (*research associate*)

Un chercheur qui :

- a terminé une formation régulière en recherche dans un domaine lié à la recherche en santé et qui détient habituellement une maîtrise ou un doctorat; et
- est employé par un établissement; et

- continue de travailler sous la supervision d'un candidat principal, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas des chercheurs indépendants; et
- peut grandement contribuer au contenu intellectuel de la recherche; et
- peut, à la discrétion du candidat principal, participer à la supervision du personnel, y compris des autres associés en recherche et stagiaires, mais il n'en est pas en fin de compte responsable.

Une solution serait donc de rétablir le statut d'**associé de recherche pour des PPR** qui rédigent des demandes de subvention.

La grande précarité des PPR est occasionnée par les contraintes du financement de la recherche. Ces dernières déresponsabilisent les universités par rapport à cette situation, alors que nous savons que les pratiques de gestion des ressources humaines jouent un rôle important à cet égard. En ce sens, l'Université Laval a eu tendance au cours des dernières années à ne pas se sentir responsable de cette situation et retourner cette responsabilité vers d'autres acteurs, principalement du côté des organismes subventionnaires ou des chercheurs eux-mêmes. Or, plusieurs professeurs-chercheurs à l'Université Laval nous appuient dans cette démarche, comme en témoigne une **lettre d'appui** que nous avons fait circuler à cet égard (à diffuser ultérieurement).

Situation actuelle

Les PPR participent régulièrement à la rédaction des demandes de subventions, en particulier les PPR de catégorie 3, mais ils et elles ne peuvent les cosigner. En fait, leur nom n'apparaît nulle part. Pourtant, ces PPR contribuent significativement au déploiement des moyens de la recherche et au rayonnement de l'Université Laval.

Il est intéressant de noter, sur un autre plan, que les PPR sont actuellement, et en général, co-auteurs et co-autrices des articles scientifiques lorsqu'ils et elles ont des contributions scientifiques et intellectuelles aux travaux de recherche des étudiant.e.s ou des équipes de recherche. La question se pose alors de savoir pourquoi ce n'est pas aussi le cas pour leur apport aux demandes de subventions.

De plus, bien que les PPR contribuent significativement à l'**encadrement** des étudiant.e.s (aide à la recherche bibliographique, planification des projets, préparation des échantillons, développement des outils de collecte, expériences et collecte sur le terrain, analyses et traitements des données, interprétation et synthèse, rédaction, préparation des communications orales et écrites, etc.), cette contribution essentielle à la formation des étudiant.e.s n'est pas reconnue officiellement. Un tel encadrement permet pourtant de hausser le niveau de formation, d'éviter des erreurs de manipulations ou d'interprétation, de raccourcir la durée des études et de publier dans de meilleurs journaux, en plus d'offrir un soutien indéniable aux chercheurs.euses dont l'emploi du temps est fort occupé. Au fond, elle permet **d'augmenter la qualité de la recherche** menée dans les groupes de recherche qui peuvent bénéficier de l'expertise et l'expérience des PPR. Malheureusement, cette absence de reconnaissance suscite un sentiment négatif chez les PPR qui ont le sentiment de jouer un rôle équivalent aux autres acteurs de la recherche mais de ne pas être considéré comme tel, voire d'être négligé.e.s, et ce d'autant qu'il leur est impossible de prouver leur travail par une reconnaissance officielle.

Il semble donc tout à fait normal, équitable et éthique que les PPR qui encadrent les étudiants de manière significative au plan de la recherche scientifique puissent avoir la reconnaissance qui leur est due.

Irritants et solutions

Dans bien des cas, il n'y a pas de raison pour que les PPR ne puissent co-signer les demandes de subventions. Les organismes subventionnaires fédéraux l'autorisent. Les règles varient cependant d'un organisme à l'autre voire d'un type de subvention à l'autre. Pour certains organismes subventionnaires, le statut des PPR qui participent à la rédaction des demandes de subventions devrait être modifié pour satisfaire à leurs exigences.

Solution 1 : Créer pour certains PPR un statut particulier, similaire aux postes d'attaché.e.s ou d'associé.e.s de recherche, afin de pouvoir co-signer les demandes de subvention des organismes fédéraux qu'ils.elles rédigent.

Solution 2 : Être reconnus.es comme co-encadrants.es, ou leur conférer une habilitation à diriger les recherches, afin que les PPR qui co-supervisent des étudiant.e.s durant leurs études graduées de 2e et 3e cycle puissent inscrire leur nom à ce juste titre dans les mémoires ou les thèses.

En effet, l'**habilitation à diriger les recherches** est un statut qui existe en France et qui permet aux maîtres de conférences qui en sont titulaires d'être officiellement co-encadrant ou co-encadrante des étudiant.e.s au doctorat et de faire partie des membres du jury (1).

Plus proches de nous, des détenteurs et détentrices de doctorat, externes à l'Université Laval, peuvent co-diriger des recherches à titre de professeur.e associé.e dans le cadre de collaborations, par exemple pour des personnes œuvrant en industrie. Le processus d'accréditation consiste à examiner l'expertise de la personne au niveau de l'unité départementale puis à valider le statut par la Faculté des études supérieures.

Un statut similaire, celui de **co-encadrant.e**, ou l'**équivalent d'une habilitation à diriger les recherches**, permettrait aux PPR qui en bénéficient d'avoir leur nom sur les mémoires et les thèses et d'avoir la reconnaissance qui leur est due, en plus de pouvoir faire plus souvent partie des jury de thèse. Ce statut pourrait être attribué aux PPR rattachées à l'UL qui contribuent à l'encadrement des étudiants.

Avantages liés à ces améliorations

Ces reconnaissances officielles de la contribution des PPR en termes d'encadrement et de rédaction des demandes de subventions (au-delà d'un simple "merci") permettrait de valoriser leur travail et de rendre visible leur **réel apport à la recherche**. Cela reconnaîtrait leur contribution intellectuelle et leur "paternité" scientifique, au même titre qu'un brevet. Au-delà de l'inscrire à leur CV, ce **juste retour des choses** contribuerait sans aucun doute à une plus grande satisfaction et une meilleure rétention des PPR au sein de l'Institution, favorisant une fois de plus l'excellence et le rayonnement de la recherche à l'Université Laval.

Références

(1) Exemples de thèses ayant parmi les membres du jury des co-encadrant.e.s (maîtres de conférences ayant une habilitation à diriger les recherches, HDR) :

- Les identités professionnelles des formateurs en IFSI dans le contexte de l'universitarisation des formations paramédicales (2021) <https://hal.archives-ouvertes.fr/tel-03354005/document>
- Synthetic mimics of beta-sheets : design, synthesis and evaluation of their ability to modulate the aggregation of the beta-amyloid 1-42 peptide (2018) <http://www.theses.fr/2016SACLS544> ou <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01933728/document>
- Analyse Temps - Fréquence appliquée à l'imagerie SAR polarimétrique (2009) <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download;jsessionid=0F0627B16CFBEA20BB5CE5E5A385C3B0?doi=10.1.1.633.30&rep=rep1&type=pdf>

Conclusion

L'objectif de ce court document visait à rappeler le contexte, à apporter des faits et à proposer des mesures concrètes qui ont été mises en place dans d'autres universités pour diminuer la précarité, reconnaître la juste contribution et favoriser la rétention des PPR. **Si cela existe ailleurs, c'est que c'est possible de le faire à l'Université Laval.**

En ce printemps 2022, il est grand temps que la situation de la précarité des PPR soit considérée une fois pour toute comme **inacceptable** et qu'un **comité de travail** se penche sérieusement sur des solutions concrètes, si petites soient-elles, pour stabiliser ce précieux personnel de recherche et reconnaître leur réelle contribution et ce, pour l'excellence et le rayonnement de la recherche actuelle et future à l'Université Laval.